

Modelos de negociación colectiva: Aspectos económicos¹

AGUSTÍN GARCÍA LASO*

«Por regla general, a los académicos les gusta oponerse al sentido común. Les gusta demostrar que lo que "piensa todo el mundo" es completamente falso»

Robert M. Solow, 1990

Los procesos de reforma del mercado de trabajo llevados a cabo en los años ochenta han iniciado una nueva fase orientada ahora hacia la negociación colectiva. La reforma del ET de 1994 bajo el espíritu de la potenciación de la negociación colectiva «como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo» (Exposición de Motivos, 2), pretende dar un paso más en la flexibilización del mercado de trabajo —una vez fracasados en sus objetivos los anteriores— actuando sobre la negociación colectiva y forzando a que sea incluida en la negociación.

En este artículo expongo en primer lugar los aspectos económicos que desde un aspecto estrictamente teórico se han subrayado sobre la negociación colectiva y sus efectos sobre el empleo. El segundo aspecto versará sobre la fuerte diferenciación en los modelos de negociación colectiva en Europa. Y, en tercer lugar, expondré las principales críticas que desde un punto de vista económico se han vertido sobre nuestro modelo de negociación colectiva.

1. Aspectos económicos de la negociación colectiva

Los estudios sobre teoría económica de los sindicatos han conocido una extraordinaria expansión en las últimas dos décadas. Las dificultades de los modelos económicos para explicar la situación de paro elevado y persistente de los 80 especialmente en Europa, llevaron a acentuar los estudios sobre el

* Profesor de Economía Aplicada. Universidad de Salamanca.

¹ El texto del artículo reproduce en su mayor parte la Comunicación presentada a los Cursos de Verano 1996 sobre «El Empleo», Teruel, 18 de septiembre de 1996.

funcionamiento del mercado de trabajo desde una perspectiva microeconómica. Entre estos estudios emergió el interés por la influencia de los sindicatos, que si bien ya habían sido objeto de tratamiento anterior², ahora se hacía más necesario un replanteamiento para adecuarlo al comportamiento real de los mercados de trabajo. En un comienzo parten de la modelización de los efectos de los sindicatos en EE.UU. de los que se disponía de datos de panel desde fines de los 60. Pero finalmente han tenido que adecuarse —si bien prácticamente sólo aplicados al modelo británico— a la singularidad de los mercados de trabajo europeos caracterizados por una amplia cobertura de la negociación colectiva y elevado poder sindical reflejado no sólo en la negociación sino también en su papel político en los acuerdos de rentas (corporatismo).

El planteamiento tradicional de los modelos de sindicatos parte de la consideración de éstos como organizaciones que tienen como objetivo maximizar el bienestar de sus miembros, forzando al alza los salarios por encima de su nivel de equilibrio competitivo. Aceptado este punto de partida se desarrollan dos modelos alternativos: el modelo de sindicato monopolístico (monopolio de oferta sindicada) y el modelo de negociación.

La mayor parte de estos modelos asumen un mercado perfectamente competitivo del producto³ y en el caso de los de sindicato monopolístico, además un sistema cerrado de entrada al trabajo (*closed shop*) en el que es crucial la capacidad de control por el sindicato de la entrada de trabajadores en la empresa. La primera cuestión que subyace a este planteamiento es ¿cómo adquiere tal poder el sindicato sin una reacción por parte de la empresa o de los no sindicados? Los modelos de monopolios sindical al otorgar tal poder a los sindicatos simplifican su análisis y les permite obtener con una cierta facilidad los efectos sobre salarios y empleo que comentaremos⁴. En estos casos, el poder sindical lo hacen derivar del ejercicio de acciones contra la empresa. El tema es importante, pues se encuentra en el fondo de algunas de las principales reformas laborales llevadas a cabo en EE.UU. y Gran Bretaña. En EE.UU. los sindicatos tradicionalmente han contado con una fuerte y efectiva reacción en contra de las empresas que no tenían límites para poder despedir a los trabajadores sindicados, lo que afectó directamente en su afiliación⁵; en el caso de Gran Bretaña —en que al igual que en el resto de los países euro-

² En especial destacan los ya clásicos estudios de Dunlop (1944), Ross (1948), Rosen (1969) o Rees (1962), entre otros.

³ Con algunas excepciones, tales como Layard y Nickell (1986), Dixon (1988) y Layard, Nickell y Jackman (1991).

⁴ Hay que anotar que en estos modelos la empresa está obligada a negociar con el sindicato y, en caso de que no lo haga no puede contratar. Por este motivo es especialmente criticado el modelo, en especial en contextos de crecimiento del nivel de desempleo.

⁵ Freeman y Medoff (1984) afirman que «entre 1960 y 1980, el número de expedientes de despido por actividad sindical se triplicaron, y el número de trabajadores condenados a devolver

peos, la acción sindical estaba garantizada e incluso contaba con un alto nivel de inmunidad— la legislación de los años 80 se centró en limitar la acción sindical con la exigencia de requisitos para el ejercicio de acciones de huelga así como el levantamiento de las inmunidades conseguidas en los 70.

En estos modelos, los beneficios de la sindicación deben ser percibidos y anticipados por los trabajadores como incentivo a la afiliación y reforzamiento de este poder sindical; los beneficios privados de los afiliados deben ser evidentes y no hay lugar, por tanto, a afiliaciones por motivos solidarios o ideológicos⁶. Sin embargo, también otros factores pueden influir sobre el poder sindical entre los que se han destacado: la elasticidad de la demanda de trabajo unida a una alta elasticidad de sustitución de trabajo por capital; la resistencia empresarial; y la estructura de la negociación.

En todo caso, a pesar del peso de estos modelos de trabajo sindicado, han recibido críticas y matizaciones. Ya Turner (1962) afirmaba que resultaba más útil y adecuado a la realidad reemplazar la tradicional distinción entre talleres sindicados y no sindicados, por la de sindicatos abiertos y cerrados, según tengan como objetivo extender o no su afiliación. Una interpretación de este tipo permitiría adecuarlo mejor a la realidad, en cuanto que así la densidad sindical jugaría un papel determinante en la negociación. Más tajantemente Layard, Nickel y Jackman (1991) rechazaban el modelo como «excesivamente simple» y «patentemente falso».

Los resultados que obtienen estos modelos en términos de salarios y empleo midiendo las diferencias salariales entre empresas sindicadas y no sindicadas, bajo la premisa necesaria de un poder sindical que fuerce a esos incrementos, los podemos resumir en los siguientes:

a) Todos ellos estiman diferencias salariales positivas por la sindicación (*union wage differential*) resultado del poder sindical como medio de apropiarse de una parte del excedente empresarial⁷. Sin embargo existe una amplia dispersión en el alcance de esta ganancia: las estimaciones medias para Gran Bretaña oscilan entre un 3 y un 19%, y para EE.UU., entre un 12 y un 20%⁸. Asimismo, se observan importantes diferencias entre sectores, empresas, productos, e incluso entre razas y sexos⁹.

sus salarios o a reincorporarse a su trabajo se quintuplicó... En 1980, uno de cada 20 trabajadores que votó por un sindicato fue despedido».

⁶ El mismo esquema cabe aplicarse al propio hecho de la creación del sindicato: en cuanto que el coste de su creación excede a los beneficios inmediatos que puede conseguir. Esto le lleva a firmar a Booth (1995) que «la teoría económica de los sindicatos tiene poco que decir sobre la formación y crecimiento de los sindicatos» (73).

⁷ Así es definido por los propios modelos y ello viene a explicar que esas diferencias salariales varían por sectores, pues no todos tienen los mismos niveles de excedente.

⁸ Síntesis de las estimaciones realizadas pueden encontrarse en Blanchflower (1984), Lewis (1986) y Booth (1995).

⁹ Son especialmente llamativos los resultados referentes a cuestiones de raza: en un estudio

Booth (1995), a partir de los estudios de Stewart (1990) realiza una serie de precisiones sobre este tipo de estimaciones: 1) si bien como media se aprecia una correlación positiva, sin embargo, en cálculos desagregados, la existencia de sindicatos no siempre está asociada con diferenciales positivos de salarios; y 2) la estructura de la negociación colectiva es un elemento determinante del tipo de diferencial salarial.

b) Impacto negativo sobre el bienestar social. Se aprecia en la medida que estos modelos estiman que la existencia del diferencial fuerza al desplazamiento de trabajadores del sector sindicado al no sindicado provocando una disminución de salarios en este sector. Una estimación de este tipo presupone a su vez el efecto negativo de variaciones de los salarios sobre el empleo.

c) Efectos negativos sobre la eficiencia: la pérdida de eficiencia deriva de la restricción que tiene la empresa en el ejercicio de su actividad de dirección y depende de la elasticidad de sustitución de capital por trabajo, estimándose un desincentivo a la inversión en capital. Freeman y Medoff (1979 y 1984) proporcionan una visión alternativa destacando las «dos caras» del sindicalismo: si bien, por una parte genera ineficiencia, por otra, puede incrementar la eficiencia de la empresa en cuanto que los sindicatos le proporcionan información y le revelan preferencias, lo que proporciona un incentivo a la inversión en formación sobre todo específica.

d) Impacto negativo sobre la productividad: ha sido evidente para EE.UU., sin embargo, este dato ha sido de signo contrario para Gran Bretaña en los años ochenta, si bien en este caso habría que tener en cuenta los procesos de ajuste de empleo particularmente en la industria manufacturera¹⁰.

e) Otros efectos estudiados: efecto sobre la inversión: en el caso de EE.UU. se evidencia un efecto negativo, sin embargo, en la experiencia británica el efecto es más ambiguo; y, efecto negativo sobre la tasa de beneficio de las empresas, forzando a trasladar parte de los incrementos de productividad a salarios. En todo caso, es un resultado unánime los efectos sobre redistribución de renta desde una perspectiva macroeconómica.

Junto a los efectos sobre los salarios —eje principal de los trabajos sobre los efectos económicos de los sindicatos— el otro gran tema de estudio debería haber sido los efectos sobre el empleo, si bien en este caso, los estudios empíricos son muy escasos¹¹ y contradictorios entre sí¹².

realizado para el período 1967-75, se afirma que los hombres negros tienden a ganar más por estar sindicados, que otros grupos raciales o sexuales (Parsley, 1980).

¹⁰ La controversia sobre la causa del incremento de la productividad en Gran Bretaña en los años ochenta ha sido muy amplia, y el único dato cierto es que en términos relativos aumentó más la productividad en los sectores con mayor nivel de sindicación, sin poder distinguir las causas concretas ni el posible efecto de la legislación antisindical llevada a cabo en la década.

¹¹ Como acertadamente explica Booth (1995), «esto puede ser resultado en parte de la (errónea) opinión de que los efectos sobre el empleo pueden ser calculados simplemente como el producto de la elasticidad de la demanda de trabajo y el diferencial del salario sindicado» (p. 218).

¹² Mientras que Leonard (1990) los estima en un 4% (cifra similar a otros estudios), sin embar-

En la última década, los estudios sobre sindicatos se han extendido a los modelos de negociación colectiva (monopolio bilateral), una vez que ya han admitido que es el sistema usual es la negociación de salarios. En este supuesto ya no se parte de una posible situación de monopolio de oferta por parte del sindicato, sino que se tiene en cuenta el proceso de negociación y, por tanto, el «*trade-off*» entre las partes. El desarrollo de este tipo de modelos se ha debido a la confluencia de una serie de factores. Por una parte, el claro predominio en Europa de la negociación colectiva —incluso de la concertación con participación del Estado— y la difícil —por no decir imposible— traslación de las conclusiones que proporcionaban los modelos teóricos antes apuntados. Pero, por otra parte, no es ajeno a esta preocupación el hecho de la significativa reducción de la densidad sindical en los países más desarrollados, en buena medida inducida y provocada por la propia legislación flexibilizadora.

A partir de los modelos desarrollados de negociación colectiva (Layard, Nickell y Jackman, 1993) dos son las principales notas que quiero destacar:

a) Nos enfrentamos a supuestos teóricos altamente abstractos que miden el efecto de la negociación colectiva en relación con una hipotética situación en que no existiera negociación. Si bien desde un punto de vista estrictamente metodológico subrayan que las posibles críticas, discrepancias de datos o supuestos hipotéticos no verificados deberían ser refutados mediante una probabilística diferente, sin embargo, resultan evidentes una serie de críticas sobre los supuestos sobre los que se construyen:

1. Es presupuesto básico en todas ellas que los agentes firmantes (sindicatos y empresas) tienen los mismos «costes de oportunidad» en caso de fracaso de la negociación; esto es, ambos desean llegar a acuerdos puesto que si no es así, ambos perderían y esta pérdida sería de la misma magnitud en ambos casos. Por otra parte, nadie tiene otras fuentes de ingresos en caso de desacuerdo e incluso, la empresa no participa en la carga del seguro de desempleo del trabajador.

2. Las decisiones de empleo nunca son objeto de la negociación, sino que forman parte de la facultad de la empresa¹³. En este sentido hay que hacer notar que en EE.UU. es muy alto el porcentaje de personas que son despedidas y, en muy poco tiempo son nuevamente reempleadas por la empresa.

3. El profundo vacío de consideraciones históricas e institucionales. En todos los modelos no se hace referencia alguna al papel de las instituciones

go, Boal y Pencavel (1994) concluyen que no es significativo el diferencial de empleo entre sector sindicado y no sindicado. Blanchflower, Millward y Oswald (1991) concluyen que el empleo crece un 3% menos en empresas sindicadas; mientras que Machin y Wadhvani (1991) sufieren que esta estimación es excesiva (citado en Booth, 1995, p. 219).

¹³ Algunos autores como McDonald y Solow (1985) hacen referencia a un pacto implícito sobre el empleo, concretadas en forma vaga en torno a la relación capital-trabajo, el esfuerzo de trabajo o incluso, la indemnización por despido (Booth, 1993).

en cada país, o al contexto histórico en que los agentes han desarrollado sus actuaciones; esto es, los agentes que intervienen en la negociación parten de una situación determinada por su relación con la empresa y, no sólo con idéntico coste de oportunidad en caso de no llegar a acuerdo sino en igualdad de condiciones en el comienzo de la negociación.

La conclusión de estos planteamientos es el predominio actual de dos tipos de hipótesis de negociación: la hipótesis axiomática, que es estática y concluye en un equilibrio de Nash y la teoría de juegos (Rubinstein, 1982; Sutton, 1986). De forma complementaria, se ha elaborado la teoría de los trabajadores internos y externos, que para algunos autores es una variante de la teoría de los sindicatos que parte de que algunos costes de la rotación laboral crean «rentas económicas» y poder de mercado para los actuales trabajadores de la empresa por lo que pueden conseguir alzas salariales sin perder el empleo (Lindbeck y Snower, 1984, 1988)¹⁴.

b) El grado de centralización de la negociación. Se subraya que la negociación se encamina hacia un nivel de planta o empresa; sin embargo, la experiencia de países como Suecia y Austria con un alto grado de centralización y un bajo nivel de paro han provocado que tengan que explicar los motivos para ello y reconocen que la causa de su bajo nivel de paro radica en la centralización de su negociación colectiva: bajo un sistema descentralizado, los negociadores toman el nivel de oportunidades de empleo en el país como dado, por lo que ignoran los efectos que puedan tener sus decisiones sobre otros trabajadores; mientras que en un modelo centralizado, con una alta cobertura sindical, los sindicatos no estarán motivados a forzar los salarios al alza.

La conclusión que se extrae a partir de este análisis de los modelos desarrollados por la teoría económica para explicar el proceso de fijación de salarios es la dificultad de predicción de los modelos y de inserción de todas las variables propias de los comportamientos sociales en unas clasificaciones preestablecidas. Pero es más, en buena medida estos modelos pretenden mantener unas conclusiones ya obtenidas en los originarios modelos sobre sindicatos, extendiéndolos a los campos de negociación propios de los países europeos.

En suma, el estudio en profundidad de estos modelos nos hace recordar las reflexiones que vertía Solow en unas conferencias recogidas en su libro *El mercado de trabajo como institución social*, en que reconoce las peculiaridades del mercado de trabajo, la pervivencia de «valores» y de «normas de justicia» en este mercado y el papel que juegan las instituciones sociales. Como reciente-

¹⁴ Lindbeck (1994) subraya que esta teoría «al explicar la procedencia del poder de mercado de los sindicatos, contribuye a llenar una laguna analítica de los modelos de sindicatos, independientemente de que sean modelos de sindicatos monopolísticos o modelos de negociación» (p. 45).

mente también reconocía Richard Freeman (1995), «los economistas no han tenido una gran pericia como adivinos en las cuestiones laborales».

2. Modelos y tendencias de negociación colectiva

2.1. *Modelos de negociación colectiva en Europa*

La negociación colectiva juega diferentes papeles en cada uno de los países europeos. Si bien su función principal es la fijación de unas condiciones de trabajo, esta función se encuentra fuertemente influida en cada país por condicionamientos inherentes a la idiosincrasia social, histórica y económica de cada sociedad. No nos vamos a encontrar, pues, con un único modelo de negociación colectiva que pueda servir de marco al cual se vayan adaptando los agentes sociales y las instituciones de cada país.

Como mostraba un reciente informe de la OCDE (1994), conviven tres sistemas complementarios de negociación colectiva:

1. Concertación o marco nacional de negociación: predominante en Bélgica, Países Bajos y Portugal (en menor medida, en España, donde no ha vuelto a darse desde 1987).

2. Marco sectorial: con fuerte tradición en Austria, Alemania, Países Bajos y Suiza.

3. Nivel de empresa o de planta: mayoritario en Canadá, EE.UU. y Gran Bretaña.

Estos tres marcos se entrelazan entre sí en la mayor parte de los países, si bien existen casos extremos, como es el caso de Austria en que la ley sólo permite la negociación de sector (propiciado por el fuerte peso que tienen las organizaciones empresariales); y los casos de EE.UU. y Gran Bretaña en que la ley fomenta la negociación en empresas¹⁵.

Las características que presenta la negociación en cada país recalcan la singularidad de las peculiaridades propias [**Cuadro 1**]. En general, como es lógico, el grado de coordinación en la negociación depende directamente del peso de los agentes sociales; está, pues, estrechamente ligado a la densidad sindical y a la organización de las asociaciones empresariales. Mayor interés presentan las singularidades de los modelos de negociación en dos aspectos:

a) el grado de extensión de los convenios: así podemos comprobar cómo es frecuente la extensión en Francia, Bélgica, Austria y Portugal; mientras que es mínima o inexistente en Gran Bretaña, Japón, EE.UU., Noruega, Suecia y

¹⁵ Resulta especialmente llamativo el proceso seguido en Gran Bretaña, donde la legislación ha forzado la descentralización a nivel de planta, de modo que la negociación colectiva ya no cubre más que al 50%, una proporción más baja que en los años cuarenta (García Laso, A., 1996).

Cuadro 1: *Negociación Colectiva en Europa*

	<i>Densidad sindical</i>	<i>Tasa de cobertura</i>	<i>Tipo de negociación</i>	<i>Capacidad de aplicación</i>
Alemania	32	90	sectorial (regional)	alta
Austria	46	98	sectorial	alta
Bélgica	51	90	3 niveles. sectorial (reg)	limitada
España	11	68	3 niveles. sectorial	limitada
Finlandia	72	95	nacional	alta
Francia	10	92	sectorial (reg) extensión	limitada
Gran Bretaña	39	47	empresa	nula
Noruega	56	75	nacional	alta
Países Bajos	26	71	sectorial	limitada
Portugal	32	79	nacional y sectorial	limitada
EE.UU.	16	18	empresa	nula
Japón	25	23	empresa. explícito	alta
Suecia	83	83	nacional. sectorial	limitada

Fuente: OCDE. Elaboración propia.

Canadá. Alemania, España y Países Bajos presentan un limitado grado de extensión de los convenios.

b) negociación colectiva por sectores: está en directa relación con el grado de sindicalización. Destaca en toda Europa la negociación en sectores tradicionales como transporte e industria manufacturera y resulta especialmente común a todos los países el crecimiento en la sindicación, y por ende en la negociación sectorial, en el sector público (si bien subsisten límites en algunos países, especialmente en la aplicación de ajustes salariales).

2.2. *Tendencias de la negociación*

La negociación colectiva constituye —y va a constituir en nuestro futuro más próximo— el principal eje de debate en el proceso de flexibilización de las relaciones laborales en toda Europa. Nuevamente ha sido Gran Bretaña el país que ha iniciado los movimientos precisos que alertan esta tendencia. Como ya hemos comentado, la «regulación flexibilizadora» británica ha forzado a la negociación por empresa, pero —lo que es más importante— en los últimos años se ha iniciado un proceso de deslegitimación de los sindicatos en la negociación colectiva en la empresa atribuyendo la legislación a la empresa la posibilidad de tal deslegitimación e una «vuelta de tuerca» más al poder de los sindicatos en el marco de relaciones laborales británico.

El proceso británico está inserto en un contexto de reducción del nivel de afiliación sindical (si bien éste permanece en los últimos años estabiliza-

do en torno a los niveles anteriores al fuerte alza de los años 70). Metcalf ha calculado que la legislación antisindical aprobada en los ochenta ha sido la causante de una cuarta parte de la reducción total de afiliados y al menos un tercio de la militancia sindical¹⁶.

Pero aparte del caso británico, la pregunta que tenemos que responder es si la tendencia de la negociación colectiva en Europa ha sido homogénea; esto es, si bien ya hemos comprobado que no existe un único modelo de negociación en Europa o en la OCDE, tenemos que analizar si han existido unas pautas comunes que permitan concluir la plasmación de unas tendencias comunes. El estudio de estas tendencias lo vamos a efectuar a partir de cuatro indicadores: densidad sindical; cobertura de la sindicación; descentralización negociativa; y papel de los órganos de representación.

1. *Evolución de la densidad sindical.* Es el principal aspecto que subrayan algunos autores al caracterizar los cambios en el marco de relaciones laborales acaecidos en la década de los ochenta en los países europeos. Influenciados directamente por los modelos económicos de trabajo sindicado que antes hemos comentado, así como por la comparación con el modelo de relaciones laborales estadounidense, entienden excesiva la influencia sindical en los mercados europeos si bien los procesos de flexibilización laboral han provocado una disminución generalizada en su influencia.

Una comprobación empírica sobre la evolución de la densidad sindical —necesaria para realizar cualquier tipo de afirmación al respecto— nos proporciona unas conclusiones bastante distantes de la linealidad que aventura la teoría expuesta. La densidad media sindical en la OCDE ha pasado del 42% en 1970, al 46% en 1980 y al 39% en 1990. Se puede comprobar que la reducción no ha sido tan importante, si bien sí ha sido generalizada en todos los países. Su análisis por países nos permite comprobar la fuerte heterogeneidad en el peso de los sindicatos —medido por la tasa de afiliación sindical— en Europa: en todos ellos se aprecia una fase expansiva en los 70 y una contractiva en los 80 volviendo en general a los niveles de los 70 (Alemania y Gran Bretaña), con excepciones al alza en los países nórdicos (Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia) y a la baja en algunos países del sur (Francia, Portugal y España) [Cuadro 2]. En todo caso, las causas de la diferente evolución de las tasas de densidad sindical son muy heterogéneas y es extremadamente dificultoso extraer conclusiones unidimensionales al respecto¹⁷.

Podemos apreciar que no puede extraerse una relación unívoca en la evolución de las tasas de sindicación y mucho menos si ponemos en relación estas

¹⁶ *The Economist*, 14 de septiembre de 1996.

¹⁷ Un análisis en profundidad de la evolución de la densidad sindical en la OCDE se observa en OCDE (1991), donde se concluye que «este fenómeno no puede explicarse más que en parte en función de las estructuras o de las experiencias económicas, lo cual deja la puerta abierta a explicaciones basadas en la política de los gobiernos, en las actitudes de los empresarios y de los trabajadores y en los factores institucionales y organizativos» (p. 259).

Cuadro 2: Evolución tasas densidad sindical

	1970	1980	1990
Alemania	33,0	35,6	32,9
Austria	62,2	56,2	46,2
Bélgica	45,5	55,9	51,2
Dinamarca	60,0	76,0	71,4
España	27,4	25,0	11,0
Finlandia	51,4	69,8	72,0
Francia	22,3	17,5	9,8
Grecia	35,8	36,7	34,1
Irlanda	53,1	57,0	49,7
Italia	36,3	49,3	39,8
Luxemburgo	46,8	52,2	49,7
Países Bajos	38,0	35,3	25,5
Noruega	51,4	56,9	56,0
Portugal	60,8	60,7	31,8
Reino Unido	44,8	50,4	39,1
Suecia	67,7	79,7	82,5

Fuente: OCDE, Perspectivas de Empleo.

tasas con la respectiva evolución en cada país de los indicadores de empleo o de salarios o la propia estructura productiva. Si relacionamos la tasa de empleo y la tasa de sindicación, observamos que en los años 70 las disminuciones de empleo están acompañadas de aumentos de afiliación en Suecia, Alemania, Italia y Gran Bretaña, pero en los años 80, en todos los países los aumentos en las tasas de desempleo se asocian con disminuciones en la tasa de sindicalización. El resultado parece ser, que en cierta medida, los aumentos en la tasa de desempleo afectan negativamente a la sindicalización, pero niegan que la sindicalización afecte negativamente al empleo¹⁸.

Asimismo, junto a esta variedad en el peso de los sindicatos en cada país, tenemos que apreciar que en los países europeos los sindicatos juegan también un papel «político» en cuanto que participan en numerosas instituciones como órgano de consulta. Este papel se ha mantenido, con la excepción de Gran Bretaña, en que expresamente se ha legislado en contra.

Por último podemos plantearnos una reflexión: ¿la negociación colectiva es un incentivo a la sindicación?; es decir, si la propia configuración europea de negociación colectiva supone un estímulo a la sindicación de los trabajadores. La generalización de los resultados de la negociación (extensión de convenios) es práctica habitual en todos los países, con lo que los beneficiarios de los logros conseguidos a través de la negociación no son sólo los

¹⁸ Un buen análisis de estas interrelaciones desde un punto de vista comparado lo encontramos en el informe elaborado por Fernando Mora (1993).

trabajadores sindicados sino todos los trabajadores afectados por el convenio (en contra de los supuestos de la teoría económica sobre negociación colectiva ya comentados), con lo que puede afirmarse que la extensión de convenios reduce los incentivos a la afiliación sindical de los trabajadores. Este hecho parece comprobado en la medida en que la tasa media de negociación es un 30% superior que la de sindicación (68% frente a 38%).

2. *Cambios en la cobertura de la negociación colectiva.* El segundo de los «tópicos» sobre las tendencias «generalizadas» en la evolución de la negociación colectiva en Europa hace referencia a una disminución en la cobertura de la negociación en los años 80. En el [Cuadro 1] observamos que la tasa de cobertura es alta (la media está en el 68% y viene a coincidir con la española). Las conclusiones que se extraen del estudio por países, a partir de los datos de la OCDE nos permite exponer unas conclusiones al respecto:

a) Los datos no confirman esta disminución: en el marco de la OCDE sólo se aprecia en EE.UU., Japón, Países Bajos y Gran Bretaña. Es decir, si atendemos sólo a los países europeos, el caso más claro sólo se da en Gran Bretaña, donde el marco legislativo antisindical ha sido expreso (pues en los Países Bajos el nivel de negociación es muy alto).

b) La tendencia es que disminuye la cobertura en aquellos países donde el marco de negociación predominante es el de empresas y no el de sector. Asimismo, sí se aprecia una correlación positiva entre nivel de sindicación y grado de cobertura de la negociación.

c) En todo caso, se comprueba que la causa principal de los cambios en la cobertura de la negociación son los cambios en el marco institucional y jurídico. Esta conclusión que se extrae de la experiencia de los países europeos en los años 80 es de especial importancia para el caso español tras la reforma de 1994.

3. *Descentralización negociativa.* Se da a entender que la negociación colectiva tiende hacia una mayor descentralización y llega a su máximo en el nivel de planta. En este sentido tenemos que realizar una serie de consideraciones:

a) Ciertamente, es generalizado en todos los países el interés de las confederaciones o asociaciones de empresarios en conseguir el máximo nivel de descentralización. En todos los países los informes de estas asociaciones han ido dirigidos en este objetivo.

b) La consecución de este logro ha sido evidente en el ámbito de la OCDE en EE.UU., Gran Bretaña, Suecia y Nueva Zelanda. En el ámbito europeo, en Suecia a pesar de ser evidente el proceso, es aún escaso, no así en el caso británico donde la legislación ha incentivado la negociación por empresas (es decir, la regulación ha tendido a la flexibilización de la negociación por plantas).

c) En la mayoría de los países se ha mantenido la negociación por sectores. Si establecemos un cociente entre negociación por sectores y por plantas, éste es de casi 5 en España y Países Bajos y hasta 2,5 en Francia. En todo

caso, el informe de la OCDE concluye que «no existen datos que confirmen la hipótesis de la descentralización general»¹⁹.

c) Es apreciable un aumento del interés en el «modelo japonés» de relaciones laborales; esto es, existencia de un único sindicato por empresa y planta de carácter independiente.

4. *Papel de los órganos de representación.* En los Informes de la OCDE se comprueba que los derechos de representación de trabajadores son mucho más limitados en los países del sur de Europa, Gran Bretaña, Irlanda, Suiza y EE.UU. y suelen establecerse en convenios colectivos. En general su papel es de carácter limitado, pero la tendencia seguida en esta década ha sido contradictoria: ha aumentado su importancia en países como Francia o Alemania; y ha disminuído en Bélgica, Dinamarca, Portugal y Gran Bretaña.

Como conclusión podemos afirmar que no existe un único modelo de relaciones laborales en Europa ni siquiera unas mismas tendencias. Ambos se encuentran directamente ligados a los propios sistemas legales y dirigidos por tanto por las orientaciones políticas que en ellos han sido mayoritarias²⁰. En todo caso, se aprecia una orientación política dirigida contra el papel de la negociación colectiva y más en concreto con el papel de los sindicatos guiada por el marco teórico expuesto en el apartado anterior —con las objeciones reseñadas— que ha llevado al cuestionamiento del modelo y hacia una visión «pesimista» con respecto a su futuro, sobre todo a partir de la experiencia británica (con modelo en EE.UU.). Pero frente a este «pesimismo» la evidencia empírica aquí demostrada, así como la propia experiencia histórica abren nuevos caminos, «algo diferente» en palabras de Freeman²¹, y que puede plasmarse en el «*new unionism*» británico.

2.3. *El peculiar caso de Gran Bretaña*

Sin ánimo de una exposición más exhaustiva sobre esta realidad y que ya hemos apuntado en otros trabajos²², la peculiaridad del proceso seguido en Gran Bretaña con respecto al resto de países europeos deriva fundamentalmente de la legislación específicamente «antisindical» aprobada desde la llegada del gobierno conservador en 1979 hasta la actualidad. El modelo establecido ha tenido como objetivo único el desmantelamiento del modelo anterior —común por otra parte al resto de países europeos, si bien con un

¹⁹ OCDE, 1994, *ibid.* p. 434.

²⁰ La OCDE utiliza un indicador de rigor de normas laborales que nos permite medir el grado de flexibilidad de cada mercado de trabajo, esto es, los efectos de los aspectos institucionales: este índice oscila entre el 0 de Gran Bretaña y los índices de 6 de Francia y Alemania o superiores a 6 de España (7), Italia (7) y Grecia(8).

²¹ *Ibid.* (1995), p. 360.

²² García Laso, A. (1996).

«poder sindical» más acentuado por la alta densidad sindical— y su tendencia ha provocado una difícil clasificación en los modelos de relaciones laborales desarrollados en los años ochenta²³.

La «re-regulación» (Edwards, 1995) creada en estos años en el marco teórico de la flexibilidad laboral ha seguido unas líneas muy definidas en el ámbito de la negociación y de los formas de actuación de los agentes sociales, en concreto los sindicatos. Los aspectos más importantes que han sido reformados los podemos resumir, de forma somera en los siguientes puntos:

a) Eliminación de las inmunidades de los sindicatos conseguidas desde comienzos de siglos (1904) y que se ampliaban a la inmunidad respecto de los daños causados por las acciones huelguísticas.

b) Eliminación de las cláusulas «*closed shop*» que seguían vigentes y que en buena parte eran apoyadas por los propios empresarios como salvaguardia de la «paz social» en la empresa.

c) Exhaustiva legislación sobre huelgas y en concreto sobre piquetes, legislando sobre la obligatoriedad de votaciones secretas en la empresa para su adopción y concreción de los medios humanos disponibles en el ejercicio de la actividad de los piquetes.

d) Exigencia de democratización interna de los sindicatos, forzando cambios en las direcciones sindicales en aras a una mayor colaboración y eliminación de la conflictividad.

e) En última instancia se ha provocado la deslegitimación de los sindicatos en la negociación colectiva, forzando a la negociación por empresas o plantas y limitando la extensión de ésta.

Como ya hemos indicado esta legislación es singular en el marco de las relaciones laborales en Europa y obedecen a una expresa política en tal sentido que ha dado lugar a un modelo singular, en que los sindicatos mantienen un importante papel institucional, pero del que se pretende eliminar —si bien sus resultados finales son discutidos (Belzer, 1995)— su capacidad negociadora.

3. Negociación colectiva en España

La reforma del ET de 1994 concede especial énfasis al papel que juega la negociación colectiva en las relaciones laborales, como principal instrumento regulador de las condiciones de trabajo. El marco general que expresa-mente reconoce el legislador es «ampliar los márgenes de actuación de la negociación colectiva», reforzar la autonomía de las partes, con el fin de que se amplíe el margen de actuación de éstas a esferas antes acotadas por las normas. De este modo se amplían los campos de negociación, sustituyendo en

²³ CROUCH (1994).

éstos la normativa por el acuerdo, manteniendo en algunos casos unos mínimos así como el control judicial final de los acuerdos.

Comprobamos, por tanto, cómo el poder de negociación es el elemento central de la reforma, del mismo modo que lo ha sido —y continúa siéndolo— en buena parte de países europeos en especial en los años ochenta tal y como hemos comprobado en el apartado anterior²⁴. Pero tenemos que incardinar este nuevo paso de la reforma laboral en el contexto en el que se ha dado, esto es, una vez que la flexibilidad normativa iniciada en 1984, —«flexibilidad de entrada»— ha alcanzado «los límites de su desarrollo positivo», como en un tono eufemístico enuncia el Documento que remitió el Gobierno al CES (p. 23). En este texto el legislador reconoce la dualidad generada en el mercado de trabajo («efectos indeseados que el esquema anterior acabó consolidando», p. 25), si bien se reafirma en sus efectos positivos («difícilmente puede ponerse en cuestión el acierto de la reforma de 1984», p. 15).

Por todo ello, esta reforma «global, equilibrada y en profundidad» (p. 10), se tiene que estudiar indefectiblemente en ese contexto de un *continuum* con la situación anterior pero centrando ahora su objetivo en el marco de la negociación colectiva, que ciertamente adolece de defectos, pero sobre la que en los últimos años —coincidiendo con los años de crisis económica— se han vertido las principales críticas sobre el funcionamiento del mercado de trabajo²⁵. Queremos resaltar que esta situación —como hemos comprobado— no se ha dado exclusivamente en nuestro país, sino que es una tendencia común a la práctica totalidad de los países de nuestro entorno en los últimos cinco años.

No es nuestro objetivo realizar aquí un estudio pormenorizado del alcance de la reforma en materia de negociación colectiva²⁶, sino exponer someramente las principales críticas que, desde planteamientos económicos, se han subrayado sobre esta cuestión. En particular destacaremos tres aspectos: 1) cobertura y centralización; 2) contenido de la negociación; y 3) la articulación de la negociación.

²⁴ El tema de los conflictos de poder en la negociación colectiva ha sido un tema recurrente por numerosos autores, distinguiendo los dos aspectos —integrador y distributivo—. Una selecta síntesis de las teorías sobre el tema y sus principales manifestaciones en los años ochenta en especial en Gran Bretaña, la podemos encontrar en Martín (1992).

²⁵ De estas críticas, a las que posteriormente haremos referencia, se hace eco también el Documento citado, afirmando con rotundidad que «la actual estructura de la negociación colectiva —con excesivas adherencias de los esquemas predemocráticos y autárquicos— no está a la altura de las exigencias económicas actuales» (p. 54).

²⁶ Existe numerosa bibliografía desde la doctrina laboral sobre este tema. Quisiera destacar, por coincidir plenamente en su análisis, el artículo de Martínez Abascal, V-A. (1994), y en la misma línea Borrajo (1994).

3.1. Cobertura y centralización

La cobertura de la negociación es alta y están en torno al 80% de los asalariados, cifra que como hemos visto es similar al resto de países europeos continentales. Sin embargo, su medición presenta problemas, pues no es coincidente con las cifras que utiliza la OCDE (68%) y si comprobamos los datos por sectores también observamos problemas de medición²⁷. Dado que en la práctica podemos comprobar que existen muy pocos campos no cubiertos por la negociación podemos concluir que la cobertura es general, argumento apoyado por la extensión de convenios.

Cuadro 3: *Negociación colectiva*

	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Convenios	4.595	4.848	5.010	4.749	4.524	4.138
Empresas (miles)	1.037,9	1.006,2	1.055,1	1.048,2	940,4	861,1
Trabajadores (miles)	7.623,9	7.821,8	7.921,9	7.737,1	7.356,5	6.728,3
% Cobertura	82,21	83,45	87,28	89,07	85,27	75,23
De empresa	3.254	3.474	6.627	3.374	3.197	2.975
Trab. (miles)	1.132,6	1.151,0	1.190,7	1.045,7	986,6	911,6
% trab s/total	14,85	14,71	15,03	13,51	13,41	13,54

Fuente: Boletín Estadísticas Laborales.

Atendiendo a su evolución podemos comprobar que tanto el número de convenios como su cobertura se ha mantenido en el tiempo. A modo de ejemplo, observando los datos de los últimos cinco años apreciamos esta circunstancia [**Cuadro 3**]. Asimismo, se subraya el escaso número de trabajadores cubiertos por convenios de empresa (en torno al 15%), si bien el número de convenios de empresa es elevado, de donde se extrae una de las principales críticas al modelo que es su articulación (bajo cociente convenio/trabajadores).

El aspecto más cuestionado es sin duda la centralización de los convenios, esto es, el claro predominio de convenios de sector y su extensión a todas las empresas del sector. En este punto se subraya que la centralización origina una mala asignación de recursos que provoca escasas diferencias entre empre-

²⁷ En el sector servicios está en torno al 60% de los asalariados del sector; pero en agricultura e industria el número de trabajadores cubiertos por la negociación excede al de asalariados del sector.

sas independientemente de su situación económica²⁸, lo que genera desincentivos a la empresa.

En el marco de estas críticas nace la respuesta de la reforma al incrementar el número de temas objeto de negociación. La reforma en este campo fue bien recibida por la patronal, si bien entiende que fue tímida («la empresa sería el marco idóneo para su aplicación») y sobre todo, presenta problemas de aplicación al mantenerse la vigencia general y automática de los convenios hasta que sean sustituidos por uno nuevo²⁹.

3.2. *Contenido de la negociación*

La objeción base es la pobreza de los contenidos de la negociación. Esto es, se reduce a incrementos salariales —fijados a nivel de sector— con escasos contenidos sobre otros temas, en especial cuestiones organizativas y técnicas. La reforma de 1994 abre estos contenidos a cuatro campos antes reglados por ley:

- 1) aspectos contractuales (duración y prórrogas)
- 2) aspectos organizativos (tiempo de trabajo, horas extras, movilidad)
- 3) aspectos retributivos (complementos)
- 4) condiciones de trabajo.

El principal aspecto de rigidez observado en los contenidos de la negociación colectiva es la rigidez salarial, que se aprecia en tres aspectos simultáneamente:

a) Derivado de la centralización de la negociación, los aumentos salariales son comunes a todas las empresas de un mismo sector, que se ven indiciados anualmente, en su mayor parte con revisión salarial por desviación con respecto a la inflación prevista³⁰. En el **Cuadro 4**, observamos que los incrementos salariales de convenios han superado —desde 1987— la tasa de inflación anual. Por otra parte, la mayor parte de los trabajadores tienen asegurada su revisión salarial, si bien en la negociación de 1994 se aprecia que sólo ha alcanzado al 60,6%.

b) Escasa sensibilidad de las variaciones salariales a las diferencias en productividad y en resultados de las empresas, con efectos negativos, por tanto, sobre las tasas de paro y de inflación³¹. Analizando los incrementos salariales

²⁸ Una exposición de esta crítica la encontramos en García Perea, P. y Gómez, R. (1993).

²⁹ «Esto implica que la aplicación de las medidas más liberalizadoras de la reforma depende de la decisión de los sindicatos, que son sus principales oponentes. En este marco, el poder de negociación de las organizaciones sindicales es muy superior al de las empresas y pueden cambiar moderación salarial por la no aplicación de la reforma, o aceptar una mayor flexibilidad laboral al precio de obtener salarios más altos» (Círculo de Empresarios, 1995, p. 9).

³⁰ La práctica totalidad de países europeos han reformado en esta década el procedimiento de indicación salarial, normalmente ligado a la inflación pasada y no a la prevista.

³¹ Jimeno, J. (1992).

por tipos de empresas, sí se ha apreciado una variación en la evolución de los años 90, al menos en lo referente a empresas con pérdidas.

Si bien esta adecuación puede ser mayor, sin embargo, sí ha sido apreciable un fuerte aumento del abanico salarial en los años 80 —y la tendencia continúa en los 90—³². También se ha acentuado la escasa diferenciación salarial interterritorial que se situó en torno a un 13%³³.

c) La composición de la masa salarial bruta refleja un fuerte componente de las retribuciones garantizadas fijas, en detrimento de los variables orientados a incentivar a los trabajadores (62% frente a 14%).

Cuadro 4

	1988	1990	1994
Δ% salarial	6,38	8,33	3,88
Δ% conv. empresa	5,69	8,05	3,56
Empresas públicas	6,2	7,0	2,6
Empresas privadas	5,4	7,8	3,3
Con beneficios	4,6	7,5	3,4
Con pérdidas	7,6	7,3	2,1
<500 trab.	—	10,1	3,2
>500 trab.	—	9,2	3,0
Abanico salarial	3,41	3,68	4,43
% traba. con rev. sal.	85,6	91,6	60,6

Fuente: MTSS y Ministerio de Economía y Hacienda.

3.3. Articulación de la negociación

Este es quizás el aspecto más grave que presenta la negociación pues es evidente la falta de articulación y excesiva atomización de los convenios, con un elevado peso de convenios inferiores, de ámbito provincial que no res-

³² Un análisis de la evolución salarial en la década de los ochenta y, en especial, del fuerte aumento de la dispersión salarial en el segundo quinquenio de la década, en García Laso, A. (1992).

³³ Sin embargo, los datos muestran que la diferenciación salarial interregional presenta unos índices similares a otros países europeos. En el supuesto contrario se sitúan EE.UU., Japón o Canadá. A pesar de ello es uno de los puntos que subraya el Documento que envió el Gobierno al CES. En el mismo sentido crítico, Lorences, Fernández y Rodríguez (1994) concluyen que «el actual sistema de negociación colectiva favorece el desarrollo de factores que dificultan la movilidad territorial de la mano de obra y, por tanto, el funcionamiento eficiente del mercado de trabajo».

ponden a la realidad productiva del país. Este va a constituir el principal foco de conflictos en cuanto que los empresarios tenderán a una negociación a nivel de empresa, mientras que los sindicatos forzarán articular los convenios inferiores, provinciales y de empresa, al estatal, permaneciendo los de carácter territorial con unos contenidos de «enriquecimiento» del nacional.

Conclusiones

Los modelos que la teoría económica ha elaborado sobre la negociación colectiva y la intervención de los sindicatos inciden en los efectos negativos sobre el empleo, vía incrementos salariales. A partir de los supuestos de que parten y del modelo económico general en que formalizan sus teorías la negociación salarial, como mecanismo de intervención sindical en la determinación salarial, constituye un elemento de rigidez en el mercado de trabajo. Sin embargo, al estudiar desde un punto de vista económico el funcionamiento del mercado de trabajo, podemos comprobar los fallos que presentan los supuestos de que parten.

Asimismo, a partir del estudio de los modelos de negociación colectiva en Europa podemos comprobar que nuestro modelo en sus líneas generales no presenta una excepción al comportamiento general. No puede hablarse de un modelo tipo de negociación en Europa y a pesar de las afirmaciones que normalmente se realizan acerca de tendencias a la descentralización negociativa al ámbito de empresa, podemos concluir que, salvo en el caso inglés, no es una tendencia uniforme.

Por último hemos analizado la negociación colectiva en España a partir de las principales críticas que sobre ella se han vertido, destacando en especial, la excesiva atomización en su estructura organizativa. En todo caso, el proceso abierto como consecuencia de la reforma del ET de 1994 amplía una gama de posibles intervenciones de la negociación.

Si después de este estudio tuvieramos que realizar unas reflexiones sobre el futuro del sindicalismo, las podríamos concretar en:

1) La estrategia sindical debe tender a asegurar el marco de negociación colectiva, en especial de sector. Dado el contexto teórico expuesto³⁴ y el político/institucional que se ha instalado en Gran Bretaña y se pretende trasladar a otros países, podríamos decir que la negociación colectiva constituye la «última prenda» que pueden dejarse perder los sindicatos. La negociación colectiva asegura no sólo el mantenimiento de una mejora salarial y de con-

³⁴ Marco teórico que conduce a un pesimismo como el que subyace en artículos como el de Freeman (1995) ya comentado y en el que reproduce una cita de Robert Reich (1993), ministro de Trabajo de EE.UU., en que afirma que «no estoy seguro que haya lugar para los sindicatos en los puestos de trabajo del futuro».

diciones de trabajo, sino lo que es más importante aún, el «poder político» de los sindicatos en Europa.

2) La afirmación del papel de los sindicatos pasa por afianzar nuevas formas de ejercer la acción sindical (el *new unionism* británico) y que podemos sintetizar en tres puntos:

a) Consolidar y afianzar el papel de los sindicatos en los órganos consultivos o de decisión en los que forman parte. Para ello, deberían incidir en la formación de sus representantes no sólo para el ejercicio de sus funciones sino para asegurar un prestigio social y la credibilidad de sus propuestas; como agentes que puedan favorecer la eficiencia de la economía del país.

b) El sindicalismo europeo debe lograr marcos de actuación en los nuevos grupos emergentes en la economía, a través de la negociación colectiva, alejándose de medidas propias de los modelos *insider/outsider* ya comentados. En particular estos nuevos grupos son: trabajadores a tiempo parcial o temporales; autoempleo; funcionarios; y atención a los parados y su relación con los servicios de empleo.

En última instancia, el sindicalismo europeo debe entender que su futuro está íntimamente ligado al futuro de la negociación colectiva (y viceversa).

Bibliografía

- BELZER, M.H. (1995), «Collective Bargaining after Deregulation: Do the Teamsters still count?», *Industrial and Labor Relations Review*, 48, nº4.
- BLANCHELOWER, D.G. (1984), «Union Relative Wage Effects: A cross-section Analysis Using Establishment Data», *British Journal of Industrial Relations*, 22, 311-32.
- BOAL, W.M., y PENCAVEL, J.H. (1994), The Effects of Labor Unions, on Employment, Wages and Days of Operation: Coal Mining in West Virginia, *Quarterly Journal of Economics*, 109, 267-298.
- BOOTH, Alison L. (1995), *The Economics of the Trade Union*, Cambridge University Press.
- BORRAJO DACRUZ, E. (1994), «¿Reforma laboral o nuevo derecho del trabajo?», *Actualidad Laboral*, 34, 543-549.
- CIRCULOS DE EMPRESARIOS (1995), «Un año de reforma laboral. Un camino apenas iniciado».
- CROUCH, C. (1994), *Industrial Relations and European State Traditions*, Clarendon.
- EDWARDS, P. (ed.) (1995), *Industrial Relations. Theory and Practice in Britain*, Blackwell.
- ESTEVE MORA, F. (1993), *Sindicatos, Economía y Sociedad: un futuro del sindicalismo español*, Ministerio de Economía y Hacienda.
- FREEMAN, R. (1995), «Will the Union Phoenix rise again... in the UK or the US?», *Scottish Journal of Political Economy*, 42.

- FREEMAN, R. y MEDOFF, J.L. (1984), *What do Unions do?*, Basic Books.
- GALLIED, D.; PENN, R. y ROSE, M. (1996): *Trade Unionism in Recession*, Oxford University Press.
- GARCÍA LASO, A. (1992), «La dinámica salarial de los años ochenta. De la política de rentas al pacto de competitividad», *Información Comercial Española*, 705.
- (1996): «La transformación de las relaciones laborales en Gran Bretaña: el asalto al poder sindical», Comunicación presentada a las I Jornadas de Historia económica de las relaciones laborales.
- GARCÍA PEREA, P. y GÓMEZ, R. (1993), «Aspectos institucionales del mercado de trabajo español, en comparación con otros países comunitarios», *Boletín Económico Banco de España*, sept.
- GREGG, P. y YATES, A. «Changes in Wage-setting Arrangements and Trade Union Presence in the 1980s», *British Journal of Industrial Relations*, 29: 3.
- JIMENO, J. (1992), «Las implicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva: el caso español», *Moneda y crédito*, 195.
- LAYARD, R.; NICKELL, S. y JACKMAN, R. (1993), *Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press.
- LEONARD, J.S. (1992), «Unions and Employment Growth», *Industrial Relations*, 31, 80-94.
- LEWIS, H.G. (1986), *Union Relative Wage Effects: A Survey*, Chicago Press.
- (1990), «Union/Nounion Wage Gaps in the Public Sector», *Journal of Labour Economics*, 8, 260-328.
- LINDBECK, A. (1994), *Paro y macroeconomía*, Alianza Economía.
- LINDBECK, A. y SNOWER, D. (1988), *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge MIT Press.
- LORENCES, FERNÁNDEZ y RODRÍGUEZ (1994), «Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España», *Boletín Económico Banco de España*, octubre.
- MARTIN, R. (1992), *Bargaining Power*, Clarendon Press, Oxford.
- MARTÍNEZ ABASCAL, V.A. (1994), «La relación ley-negociación colectiva en la reforma de la normativa laboral: ¿una adaptación del derecho del trabajo a la dimensión de la empresa?», *Relaciones Laborales*.
- MCCONNELL, C. y BRUE, S. (1995), *Contemporary Labor Economics*, McGraw Hill, 4ª ed.
- OCDE (1991, 1994, 1995), *Perspectivas de Empleo*, MTSS.
- OLSON, M. (1965), *The Logic of Collective Action*, Harvard University Press.
- PENCAVEL, J.H. (1991), *Labor Markets under Trade Unionism*, Oxford Basil Blackwell.
- SOLOW, R. (1990), *The Labor Market as a Social Institution*, Basil Blackwell (trad. en Alianza ed, 1992).
- STEWART, M.B. (1990), «Union Wage Differentials, Product Market Influences and the Division of Rents», *Economic Journal*, 100, 1122-37.